

GÉRER UN CONFLIT

Quand la tension monte

Une tension entre deux personnes (ou plus) est devenue visible. Ça se voit dans les regards, les silences, les remarques. Ça pèse sur tout l'équipage. Ce n'est plus un simple désaccord : c'est un conflit qui bloque.

✨ INTENTION

Créer un espace pour que les personnes concernées puissent nommer ce qui coince, s'écouter vraiment, et trouver un chemin pour continuer à naviguer ensemble.

Pour : Équipage entier ou binôme concerné, avec ou sans lela monitrice.

REDISCUITER LE CADRE

Quand ça coince

Quelque chose grince. Un accord oublié, un programme qui ne correspond plus, une frustration qui monte. C'est normal : ce qui a été posé en J1 ne peut pas tout prévoir. On a le droit de renégocier.

L'équipage a posé des accords (M2) et un programme en début de stage. Quelques jours plus tard, ça coince : un accord n'était pas assez clair et ne semble pas respecté, ou le rythme/contenu technique frustre une partie de l'équipage. La tension monte, les non-dits s'accumulent.

Sans renégociation, la frustration s'enkyste et le ressentiment divise. L'objectif de ce moment est d'aider le passage des jugements interpersonnels au comblement d'un manque dans nos communs.

Revenir aux documents fondateurs (accords, attentes) permet de nommer ce qui coince, d'ajuster ensemble, et de repartir sur des bases acceptées par toutes, sans transformer ce qui est souvent un malentendu en jugement de valeur.

👉 POINT D'ATTENTION

Lae second soigneur du jour facilite ce temps, en duo avec lae monitrice. Iel veille à ce que chacune puisse s'exprimer sans accusation. Lae monitrice valide les ajustements possibles côté technique et sécurité.

TEMPS SANS NAVIGATION

Pétole ou coup de vent

Pas de nav aujourd'hui ? C'est frustrant, c'est normal. Et si on en faisait quelque chose ensemble ? Maîtriser la navigation à voile, ce n'est pas QUE du temps sur l'eau !

Vous êtes bloqués à terre pour plusieurs heures, voire la journée. Météo capricieuse : pétole ou temps trop fort. Première leçon : l'humilité. En effet, ce moment nous rappelle à quel point les éléments nous dépassent. L'équipage est surpris, certains râlent, d'autres commencent à s'isoler.

Sans organisation proactive, ce moment contraint devient un moment subi. A l'inverse, avec un minimum de structure, il peut devenir un temps riche : repos, convivialité, apprentissage, bichonnage du bateau.

👉 POINT D'ATTENTION

Lae second soigneur du jour, en duo avec lae monitrice, facilite ce moment d'émergence et d'organisation. Iel veille à ce que les besoins individuels soient respectés autant que les temps collectifs.

DEMANDE-RETOUR MONITEURICE

Communiquer avec lela monitrice sur son action

L'équipage a besoin de parler au-à la monitrice. Trois cas possibles :

- *Feedback positif : quelque chose a bien marché, on veut le dire*
- *Demande d'ajustement : rythme, méthodes, programme*
- *Expression d'inconfort : quelque chose ne va pas*

✨ INTENTION

Légitimer la parole des stagiaires vers lela monitrice. Donner une méthode pour formuler clairement. Permettre les ajustements en cours de stage.

Pour : Un stagiaire ou l'équipage collectivement. Le second soigneur peut faciliter.

II DÉROULÉ

✨ **Faire émerger** : Chacune dit ce qu'il aimerait faire. Quelqu'une note tout, sans jugement. Les autres ne réagissent pas. La monitrice partage aussi ses envies, pour elle ou pour l'équipage. Les possibles sont multiples : ⚓ Topo technique ou météo · 🍷 Convivialité (jeu, balade, cuisine) · 👤 Temps solo (repos, lecture) · 🛠 Entretien du bateau · ...

🌱 **Regrouper** : La seconde soigneur réunit les idées qui se ressemblent, en vérifiant avec celles qui les ont proposées si c'est OK.

👉 **Tour de "je rejoins"** : Relire les propositions une par une. Pour chacune, celles qui veulent participer lèvent la main. on note le nb. de participantes à côté des propositions

💡 **Proposer** : Une volontaire (autre que la seconde) se lance : sa mission : proposer un programme qui tient compte des "je rejoins" et des contraintes (repas, horaires, logistique).

✅ **Valider** : Récap à voix haute. Tour d'objection : chacune dit s'il est OK ou s'il a une objection.

🚢 ANCRAGE

Au LDB, colonne Observations : "Journée à terre – [activités principales]". En fin de journée, un tour rapide : qu'est-ce qu'on a bien fait de ce temps contraint ?

Anacoluthe – CC-BY-NC-SA

💬 LA FORMULE MAGIQUE

1. DÉCISION DE PARLER

"J'aimerais qu'on utilise cette carte pour parler avec la monitrice de [sujet]". Si c'est collectif, vérifier que d'autres partagent le besoin.

2. PRÉPARER SON MESSAGE

Structurer avec 4 éléments :

- 🔍 Ce que je vois : décrire factuellement
- 💬 Ce que ça me fait : ressenti ou besoin
- ✨ Ce qui m'aiderait : ce dont j'ai besoin
- 🎯 Ce que je propose : demande concrète

3. EXPRESSION

La personne formule son message. La monitrice écoute sans interrompre.

4. RÉPONSE DE LA MONITRICE

Elle peut : remercier, demander des précisions, proposer un ajustement, expliquer une contrainte.

⚠ Pas de justification défensive. Juste accueillir et répondre.

💡 EXEMPLES

Feedback positif : "Hier, quand tu as réexpliqué calmement, ça m'a aidé. Est-ce que tu peux continuer comme ça ?"

Demande d'ajustement : "On aimerait une crique plus calme ce soir pour se reposer. C'est possible ?"

Expression d'inconfort : "Quand tu hausses le ton en manœuvre, je perds mes moyens. J'aurais besoin que tu restes calme."

💡 À TERRE

Savoir donner un feedback structuré à une responsable, c'est une compétence précieuse au travail, en asso, partout.

Anacoluthe – CC-BY-NC-SA

⚡ DÉSAMORCER LE CONFLIT

1. POSER LE CADRE

Quelqu'une propose : "On prend 15 min pour parler de ce qui se passe. Chacune pourra s'exprimer sans être interrompue."

2. TOUR D'EXPRESSION

Chaque personne concernée dit son ressenti (2-3 min max) :

- Ce que j'ai observé (faits, sans jugement)
- Ce que ça m'a fait (émotions, besoins)
- Ce dont j'aurais besoin pour avancer

Les autres écoutent. Pas de réponse, pas de défense.

3. REFORMULER

Avant de répondre : "Si je comprends bien, tu dis que..."

4. CHERCHER UN TERRAIN COMMUN

- Sur quoi est-on d'accord ?
- Qu'est-ce qui est important pour chacune ?
- Quelle solution pourrait convenir à tout le monde ?

5. DÉCIDER OU REPORTER

Soit on trouve un accord, soit on laisse reposer et on en reparle demain.

⚠ VIGILANCES

- Ne pas forcer la résolution, parfois le temps aide
- Ne pas chercher une "coupable"
- La monitrice peut faciliter si demandé

💡 À TERRE

Savoir désamorcer un conflit relationnel, ça sert partout : famille, travail, asso. Les mêmes étapes fonctionnent.

Anacoluthe – CC-BY-NC-SA

1. CONSTAT EXPRIMÉ

Quelqu'une nomme : "J'ai l'impression que tel accord n'est pas respecté, ou manque de clarté" ou "Je ressens une frustration sur une attente que j'avais et sur laquelle je suis trop impatiente / curieuse"

Ressortons le document concerné : accords d'équipage (M2) ou programme du stage. "Qu'est-ce qu'on avait dit/prévu initialement ?"

2. TOUR DES ÉCARTS

Chacune s'exprime : "Qu'est-ce qui ne fonctionne plus pour moi ? De quoi ai-je besoin ?" On note tout sur un brouillon.

Préférez la formulation "j'ai besoin de davantage de ...", au "tu ne fais jamais..." : pas besoin de justifier par des épisodes incriminant les autres pour être légitime à clarifier ses besoins.

3. RENÉGOCIATION

"Qu'est-ce qu'on ajuste ?" A la vue du bilan des écarts, une équipière se porte volontaire pour proposer des ajustements. La monitrice indique les contraintes éventuelles (sécurité, technique).

Tour d'objection : "Y-a-t-il une objection à ce que ces nouveaux accords/programme soient adoptés ?" En cas d'objection, l'objecteur rejoint l'équipe de la proposeuse pour proposer une nouvelle modification.

🚢 ANCRAGE

Au LDB, colonne Observations : "Accords/programme ajustés – [ce qui change]". La seconde soigneur vérifie les jours suivants que ça tient.

Anacoluthe – CC-BY-NC-SA